ESTIMATES

Public Service Staff Relations Board

Performance Report

For the period ending
March 31, 2004

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2004

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing — PWGSC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/67-2004
ISBN 0-660-62675-6

105-01153/

Public Service Staff Relations Board

Performance Report

For the period ending
March 31, 2004

Minister

Table of Contents

Section I: Chairperson's Message 3

Section II: Summary of Performance 7

Section III: Strategic Context 9

Section IV: Strategic Outcome 11

- Strategic Outcome 11
- Plans and Priorities: 11
- Program, Resources and Results Linkages: 15

Annex A: Financial Summary Tables 19

- Summary of Voted Appropriations 19
- Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending 20
- Historial Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending 21

Annex B: Consolidated Reporting 23

- Special Travel Policy 23

Annex C: Grievance Adjudication Cases 25

Annex D: Collective Bargaining Cases 27

Annex E: Compliance with Standards 29

Annex F: Synopsis of Applications for Judicial Review of Decisions 31

Annex G: Other Information 33

- A. Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board 33
- B. Statutory and Departmental Reports 33
- C. Contacts for Further Information 34

Foreword

In the spring of 2000, the President of the Treasury Board tabled in Parliament the document "Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada". This document sets a clear agenda for improving and modernising management practices in federal departments and agencies.

Four key management commitments form the basis for this vision of how the Government will deliver their services and benefits to Canadians. In this vision, departments and agencies recognise that they exist to serve Canadians and that a "citizen focus" shapes all activities, programs and services. This vision commits the Government of Canada to manage its business by the highest public service values. Responsible spending means spending wisely on the things that matter to Canadians. And finally, this vision sets a clear focus on results – the impact and effects of programs.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens on behalf of ministers. Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective performance reporting (provided in the *Guide to Preparing the 2004 Departmental Performance Report*: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/03-04/guidance/table-of-contents_e.asp). Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes - benefits to Canadians and Canadian society - and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets the department's performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

In performance reports, departments and agencies strive to respond to the ongoing and evolving information needs of parliamentarians and Canadians. The input of parliamentarians and other readers can do much to improve these reports over time. The reader is encouraged to assess the performance reports of organisations according to the established principles, and provide comments to departments and agencies to help them improve in their next planning and reporting cycle.

This report is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site:
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp

Comments or questions can be directed to:
Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario K1A OR5
OR at: rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

SECTION I: CHAIRPERSON'S MESSAGE

The past year has been a particularly busy one for the Public Service Staff Relations Board (the Board) on many fronts. First and foremost, the number of grievances referred to the Board for adjudication in 2003-04 has increased by 126% over the previous year, which put a considerable amount of pressure on its employees and Board members and inevitably created an unprecedented level of backlog.

Furthermore, the Board provided assistance to a notably high number of parties in their collective bargaining efforts through its conciliation and arbitration services, as many collective agreements were due for renegotiation this year; this is expected to continue into the next fiscal year. The Board plays a vital role in these negotiations as it helps parties, through its dispute resolution services, reach agreements, thus avoiding potential labour disruptions that could ultimately affect government services to the Canadian public.

Over the last year, the Board continued to offer its national training program on mediation. In addition, a video on formal and expedited adjudication was produced in 2003-2004 and will be distributed to a wide audience of bargaining agent and employer representatives early in the new fiscal year.

Modern management remains a priority at the Board. An action plan for modern comptrollership was finalized. A number of administrative policies and directives dealing with issues such as travel, workforce adjustment, internal audit, recognition and discipline were either developed or revised. The Board developed and implemented a multi-year human resources management plan and a more formal performance management program for its executives. Finally, the Board's Delegation of Financial Authorities Instrument was updated and a revised Succession Planning Strategy was approved.

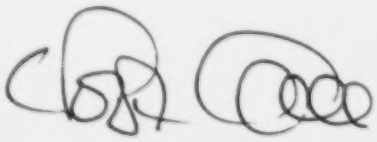
Fiscal year 2003-2004 was a pivotal one for labour relations in the public sector. The *Public Service Modernization Act (PSMA),* which aims, among other things, to foster more constructive labour-management relations, received Royal Assent on November 7, 2003. The transition to the new legislative framework established by the *PSMA,* and in particular the provisions of the new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA),* brings about important changes at the Board, which will be expected to provide services in compensation research and analysis and expanded services in mediation and conflict resolution, in addition to its current mandate. It will also handle grievances raising human rights issues.

The Board has identified critical activities that needed to be initiated as soon as the *PSMA* received Royal Assent, such as the revision of its regulations, the development and implementation of a new operational framework, the expansion of its mediation services, the establishment of the compensation research and analysis capacity and the

establishment of the Public Interest Commission regime. An important part of the Board's implementation plan consisted in creating and staffing new positions necessary to take on the added responsibilities. With the allocation of transition funding late in 2003-2004, albeit applicable only to that fiscal year, and based on a twelve-month transition plan, the Board undertook in the last quarter of 2003-2004 the transition to its new legislative mandate, scheduled at that time to come into effect in the fall of 2004: for example, a working document that will serve as the basis for drafting the new regulations was prepared; internal and external communications strategies and plans were put in place; training requirements for Board members were identified; and, staffing of new positions required to carry out the Board's new statutory mandate began, five (5) new positions being created and staffed during a two-month period.

However, due to the uncertainty of the level of transition and permanent funding, if any, to support *PSMA* initiatives in future years and the announcement by the President of the Treasury Board of a cap on salary growth, the Board has put a temporary hold on all new staffing actions and spending plans related to *PSMA* implementation in the next fiscal year. This environment of uncertainty and the freeze on salary growth jeopardize the Board's ability to meet the tight deadline for putting the new legislative and operational framework in place. Sufficient and ongoing *PSMA* funding is key to the success of the legislative reform, since the Board is in no position to use its current base budget for *PSMA* activities. These limited resources must be dedicated to the delivery of the current collective bargaining and grievance adjudication systems.

I remain hopeful that the next fiscal year will bring a renewed momentum for the implementation of the *PSMA* and I am confident that the Board will successfully meet the challenges that are presented to it.



Yvon Tarte
Chairperson

MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT

I submit, for tabling in Parliament, the 2003-2004 Performance Report for the Public Service Staff Relations Board.

This document has been prepared based on the reporting principles and other requirements in the *2003-04 Departmental Performance Reports Preparation Guide* and represents, to the best of my knowledge, a comprehensive, balanced, and transparent picture of the organization's performance for fiscal year 2003-04.

Yvon Tarte
Chairperson
September 2004

SECTION II: SUMMARY OF PERFORMANCE

2003-2004 Commitments	Summary of progress
Implement and administer new legislation	**Status:** Implementation of the new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* began as soon as the *Public Service Modernization Act (PSMA)* received Royal Assent on November 7, 2003. A transition plan detailing critical activities, timeframes and responsibilities was developed. Events beyond the Board's control have caused some delays in the implementation.
Revise regulations in accordance with new legislation	**Status:** A first draft of the working document to be used for the drafting of the new regulations was developed and presented to Board members. Furthermore, the Board has established a consultation strategy to ensure clients are involved in the development of the regulations early in the process.
Implement a more elaborate training program on dispute resolution processes	**Status**: Delays in staffing new positions in the Dispute Resolution Services (DRS) Division, along with the high number of collective bargaining efforts requiring conciliation and arbitration services through the DRS, have made it difficult for the Board to proceed with this initiative. Consultations with clients on their training needs and expectations are planned for the next fiscal year.
Produce an educational training video on expedited and formal adjudication processes	**Status:** The video on both formal and expedited adjudication processes was produced in 2003-04 and will be distributed to a wide audience of bargaining agent and employer representatives early in the next fiscal year.
Implement a more modern management framework	**Status:** The Board has finalized an action plan in response to the results of a capacity assessment for modern comptrollership.

2003-2004 Commitments	Summary of progress
	The action plan is based on four pillars, namely: sustainable workforce, service delivery, values and ethics, and management practices and systems. The Board has developed or revised a number of internal policies, planning documents and directives to reflect modern management practices.
Continue to update the Board's Website in accordance with Government On-Line (GOL) criteria	**Status:** Based on a self-assessment survey conducted in the summer of 2003, the Board is compliant with the basic requirements of the Common Look and Feel standards of the GOL initiative. Modifications were made over the last year to the structure of the Board's Website to facilitate access to the Board's information.

More details on these priorities are provided in Section III, Strategic Context. and Section IV, Strategic Outcome.

SECTION III: STRATEGIC CONTEXT

Established in 1967 under the *Public Service Staff Relations Act (PSSRA)*, the Public Service Staff Relations Board is an independent, quasi-judicial statutory tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal Public and Parliamentary Service. Board members administer the legislation by holding grievance adjudication and complaint hearings throughout Canada. The Board also provides mediation services to help parties resolve differences without resorting to a formal hearing and conciliation services to assist them in reaching settlement during collective bargaining. Statutes and regulations administered by the Board are listed in Annex G.

BENEFITS TO CANADIANS

The Public Service Staff Relations Board benefits Canadians by promoting and supporting a harmonious relationship between public servants and their employers. Effective labour-management relations represent a cornerstone of good human resource management and contribute to minimizing the possibility of labour unrest that could lead to disruption in the delivery of government programs. Collaborative efforts between the parties, through communication and sustained dialogue, improve the ability of the public service to serve and protect the public interest.

In addition, the Board provides physical and administrative support services to the National Joint Council, which is an independent consultative body of representatives of employers and employees for the determination of service-wide issues that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. The Board plays no direct role in the administration and operations of the National Joint Council.

Finally, the Board, under an agreement with the Yukon government, administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the Yukon *Education Staff Relations Act* and the Yukon *Public Service Staff Relations Act*. When performing these functions funded by the Yukon government, the Board acts respectively as the Yukon Teachers Staff Relations Board and the Yukon Public Service Staff Relations Board.

The Board, which has its offices in Ottawa, is responsible to Parliament through a designated Minister who, since December 12, 2003, is the Minister of Canadian Heritage.

The *Public Service Modernization* Act (PSMA), which received Royal Assent on November 7, 2003, sets the framework for improved labour relations in the public service based on greater labour-management cooperation, while recognizing that the public interest is paramount. The *PSMA* establishes, among other things, a new *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* that has a considerable impact on the operation of the Board, whose mandate is being broadened to provide compensation research and analysis services and enhanced mediation and conflict resolution services, in addition to its adjudication function under the current Act. The coming into effect of the *PSLRA*, originally scheduled for the fall of 2004, is now set for March 31, 2005.

Over a short period, the Board must develop new regulations, design and implement a new operational framework, expand its mediation services, implement a more elaborate training program on dispute resolution, establish a compensation research and analysis capability, prepare for the receipt and handling of grievances raising human rights issues and establish Public Interest Commissions.

As it goes through this transition period, the Board must also continue to administer the current collective bargaining and grievance adjudication systems effectively in the federal public service. This has proved to be challenging, as the Board is facing an unprecedented volume of new grievances referred for adjudication and must rely to a considerable extent on its existing complement of human resources both to deliver its current statutory mandate and to establish a new legislative and operational framework. It should be noted that although the volume of cases over the last year has been extraordinary, the Board has been dealing with a steady increase in the number of grievances over the last five years. The caseload is generally influenced by a number of workload drivers, for example, the overall number of grievances submitted by public service employees, the number and status of negotiations of the collective agreements, and issues regarding the definition of bargaining units resulting from changes to the governance structure of the public service.

The Board identified early in the transition process risks that could jeopardize the success of the transition period, along with appropriate mitigation measures to deal with challenges within its control. However, two major factors outside the Board's control have contributed to delays in the implementation of the new legislative framework. The uncertainty of the level of funding to support *PSMA* initiatives in future years and the announcement by the President of the Treasury Board of a cap on salary growth have led to a temporary hold on all new staffing actions at the Board. The Board also plans to limit spending on *PSMA* activities in the new year, since its current base budget can only support the delivery of the current collective bargaining and grievance adjudication systems.

SECTION IV: STRATEGIC OUTCOME

The following table illustrates how the Board's activities and initiatives contribute to its strategic outcome.

STRATEGIC OUTCOME

The Public Service Staff Relations Board benefits Canadians by promoting and supporting a harmonious relationship between public servants and their employers. The Board's activities contribute to minimizing the possibility of labour unrest that could lead to disruption in the delivery of government programs.

Resource Allocation:

	2003-2004		
	Planned Spending	Total Authorities Received	Actual Spending
Total Resources	$ 6,640,000	$ 8,565,284	$ 7,406,482
FTEs	55	63	57

PLANS AND PRIORITIES:

Effective administration of the Board's statutory mandate through the timeliness, fairness and openness of its processes:

The expeditious handling of proceedings referred to the Board in accordance with the rules of natural justice and fairness is fundamental to maintaining the integrity and credibility of the Board and in carrying out its statutory mandate effectively. The Board has set standards for the handling of proceedings referred to it from the initial application to final disposition. Annex E lists and reports compliance with these standards during 2003-04[1].

The extraordinary increase over the last year in the number of grievances referred to the Board for adjudication and a particularly high turnover of staff in the registry office during that period have directly contributed to a lower performance rate in meeting

[1] The Board's case management system was used to produce most of the operational statistics provided in this report.

established standards and to the creation of a serious backlog in the processing of cases. The Board is seeking additional resources to help address the increased volume of cases and is assessing its processes and organizational structure to determine ways to maximize the use and efficiency of its current resources.

The Board has made great strides in ensuring fairness and openness in its processes. Board Members receive regular training through the Council of Canadian Administrative Tribunals (CCAT). A Code of Conduct and Guidelines for Board Members has been in existence since November 1997. The Board's Legal Services regularly deliver or organize continuous legal education sessions for Board members on matters related to the quasi-judicial mandate of the Board. Furthermore, clients are invited to submit written complaints should they feel that they were treated unfairly. We are proud to report again this year that no written complaints were received during 2003-2004.

The Chairperson provides an opportunity for discussion of any issues that may arise with respect to Board processes through meetings, conferences and exchanges with representatives of the employers and bargaining agents. The Board has also made it a practice to solicit client feedback with respect to its services in a formal way through the conduct of client satisfaction surveys on a three-year cycle. Finally, participants in Board-sponsored mediation sessions are invited to fill out and submit evaluation questionnaires that provide continued feedback and enable the Board to improve its service delivery in this crucial area of its work.

A major factor in determining the quality of the decisions rendered by the Board is the degree to which they are accepted by the parties and the extent to which they are set aside on judicial review. Annex F provides a synopsis of the judicial review of Board decisions over the past five fiscal years under the *PSSRA* and the *PESRA*. As the table shows, less than 10% of the Board's decisions are referred to the Federal Court on judicial review and of that number, less than 11% have been allowed by the court, i.e. less than 1% of the total number of decisions rendered by the Board over that period.

Implementation and administration of the new *Public Service Labour Relations Board (PSLRA)*

Immediately following the passage of the *Public Service Modernization Act (PSMA)* in November 2003, the Board developed and began the implementation of a twelve-month transition plan detailing critical activities, risks, timelines, performance measures and responsibilities associated with the change to a new legislative framework.

One of the most critical areas of change pertains to the development and implementation of new regulations. This requires a complete revision of the Board's current Regulations to reflect the following:

- Procedures for applications in relation to managerial or confidential exclusions
- Confidentiality of membership evidence

- Procedures regarding new complaints provisions, including complaints related to strike votes
- Procedures for essential services regime
- Procedures for group and policy grievances, including form and consent to participate in group grievances, and
- Manner and time of giving notices, including the notice of human rights issues to the Canadian Human Rights Commission

The Board has produced a working document that will be used early in the new year during the consultation process with representatives from the bargaining units and the Treasury Board Secretariat and will serve as the basis for drafting the new regulations.

Upon Royal Assent of the *PSMA* and up to the December 16, 2003 announcement pertaining to the cap on growth in the public service, the Board staffed five (5) new positions, of which one resides in legal services and is directly associated with the drafting and implementation of the new regulations.

Dispute resolution training is key to improved collaboration between the parties and the quality of labour relations in the public service in a manner consistent with the new *PSLRA*. Training is already being provided at the national level on interest-based negotiations and mediation and is geared specifically to labour relations in the federal public service. The high demand for such training along with the joint union-management approach used by the Board makes this training program a unique and critical activity of the Board. The Board had hoped to implement a more elaborate training program on dispute resolution processes in 2003-04. Once the Board receives a confirmation of ongoing *PSMA* funding from the Central Administration to support activities such as training, it will proceed with this important function. Consultation with clients on training requirements is planned for the next fiscal year.

In anticipation of the creation of the new pay research and analysis function, the Board has initiated discussions with representatives of bargaining agents and employers through its participation in the National Joint Council's Joint Compensation Advisory Committee.

Internal and external communications strategies have been developed to ensure that timely and pertinent information is made available to key stakeholders, clients, employees and the public in general, hence facilitating the change and adaptation to the new legislative framework. Improvements have been made to the Board's case management system to facilitate the production of statistics and reports on volume. Training needs of Board members on the new legislative framework established by the *PSMA* have been identified and some training sessions have already been held.

Educational training video on formal and expedited adjudication processes

Following the success of the video on grievance mediation, a new educational training

video on formal and expedited adjudication processes was produced in 2003-04, as planned. This video will be distributed to a wide audience of bargaining agent and employer representatives early in the new fiscal year.

Implementation of a modern management framework

The Board has made notable progress in its modern management agenda. It finalized early in 2003-04 an action plan in response to the results of a capacity assessment for modern comptrollership. The action plan is based on four pillars that have become the foundation for the Board's modern management agenda: sustainable workforce, service delivery, values and ethics, and management practices and systems. The Board has also developed and begun the implementation of a multi-year human resources management plan. This plan aims to address priorities arising from the modern comptrollership capacity assessment, results of the Board's 2003 employee survey and the requirements of the transition to the new legislative framework. The Board received some positive feedback from the Public Service Commission in regard to this plan.

As reported in its 2002-2003 Performance Report, the Board has proceeded with an assessment of its succession planning strategy to ensure that it is well equipped to deal with the high turnover of staff expected in the next few years. Based on the results of this assessment, the Board updated its succession planning strategy in 2003-04 in order to address all current and upcoming issues that could have an impact on its operations.

The Board has instituted a culture for internal audit and has made it a practice for a number of years to commit ongoing and sufficient financial and human resources to this function. The last year was no different. Two internal audits were conducted in 2003-04 by an outside consultant: the first audit looked at the Board's policies and practices in regard to travel and purchasing, while the second assessed the Board's information technology systems and practices. Results of these two audits can be found on the Board's Website, at www.pssrb-crtfp.gc.ca/reports/reports_e.html. The Board has also developed an internal audit policy and updated its multi-year audit plan.

Over the last year, a number of the Board's administrative policies and directives dealing with issues such as travel, workforce adjustment, internal audit, discipline and recognition were either developed or revised. The Board also developed a more formal performance management program for its executives. Finally, the Board's Delegation of Financial Authorities Instrument was updated to reflect responsibilities and accountability of managers and employees more effectively.

As part of its ongoing efforts to provide Canadians with easy access to the Board's information and services, the Board continues to update the content and structure of its Website, in accordance with the Common Look and Feel requirements of the Government On-Line initiative. The Board also continues to assess opportunities for electronic services.

Outreach Activities

The Board ensures that its jurisprudence is available to assist individuals, the parties to collective bargaining and the staff relations community at large through the publication and distribution of its decisions. The principal vehicle is a publication issued twice yearly, called *PSSRB Summaries of Decisions*, which contains a digest of decisions issued during a six-month period. This document can be accessed at http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/cases/decsum_e.html.

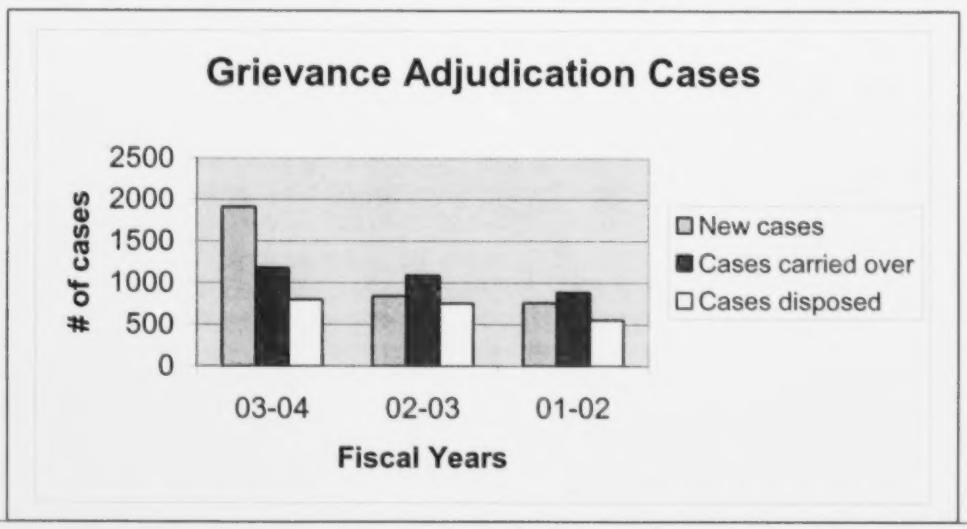
The decisions of the Board are posted on its Website at http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/whatsnew/decisions_e.html. In addition, the Board makes its decisions available through Quick Law (QL), an electronic legal database, as well as other publishers such as CanLII, Carswell, Canada Law Book, Qualisult and Lancaster House. Finally, the Board provides its decisions electronically to its major clients and libraries all over Canada.

Assistance is given to unrepresented individuals by means of a practice note explaining the Board's hearing procedures appended to the hearing schedule sent six weeks prior to the hearing date. Oral briefings are provided to unrepresented clients on request.

PROGRAM, RESOURCES AND RESULTS LINKAGES:

Grievance adjudication under the *PSSRA* represents the largest single component of the Board's workload. Grievances referred to the Board arise from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award, or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment.

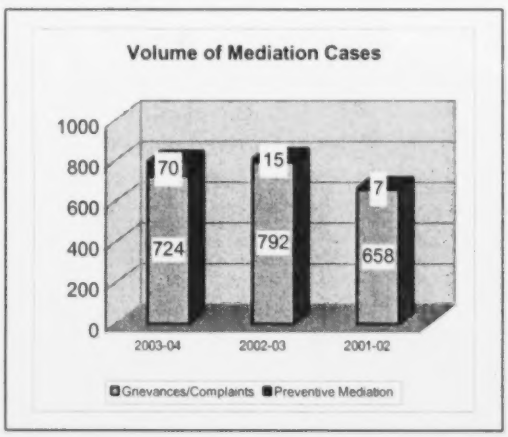
In 2003-2004, the adjudication workload under the *PSSRA* totalled 3,091 cases, including 1,910 new cases received during the fiscal year. Annex C provides an overview of grievance adjudication cases received and disposed of over the last 3 fiscal years. As illustrated in Annex C, the number of new grievance adjudication cases

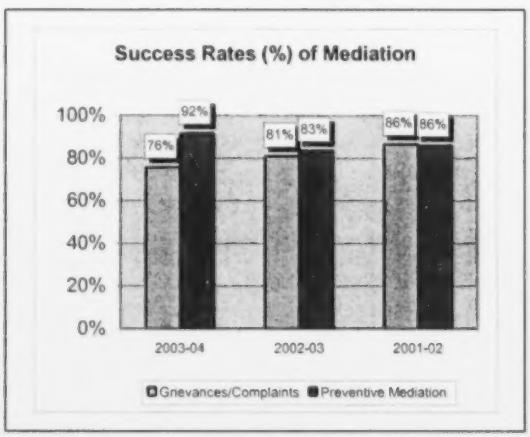


received in 2003-2004 has increased by 126% over that of the previous year. This, along with the steady increase in volume in previous years and the challenges faced by the Board in obtaining additional resources, is putting considerable stress on already scarce resources and has resulted in a serious backlog in the processing of cases.

The Board continues to assist parties in their collective bargaining efforts through its conciliation and arbitration services. Since its reintroduction on June 21, 2001, arbitration has been selected by many bargaining agents as the dispute resolution method to be used in the event of an impasse in negotiations. In providing dispute resolution services, the Board helps parties reach agreements, thus avoiding potential labour disruptions that could ultimately affect government services to the Canadian public. As indicated in Annex D, which provides an overview of collective bargaining cases processed by the Board during the last 3 fiscal years, 2003-2004 has been a particularly busy year for the Board in providing assistance to parties in their collective bargaining efforts, as many collective agreements were due for renegotiation.

In addition, the Board, through its mediation program, allows parties to resolve workplace disputes with the assistance of an impartial third party; this often results in the crafting of creative solutions acceptable to both parties, which are not always available at adjudication. Mediation leads to a decrease in the number of matters actually heard at adjudication, and, more importantly, to improved long-lasting relations between the parties. In fiscal year 2003-2004, a total of 724 mediation cases related to grievances or complaints were processed at the Board. Of this amount, 76% of the mediation interventions were successful in reaching a mutually satisfactory resolution of the problem at issue.





Expedited adjudication is also made available to parties who want to save time and resources by dealing with certain grievances without resorting to a full hearing process. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts and no witnesses are heard. The parties have also agreed that decisions rendered in the expedited process are not precedent setting and will not be subjected to judicial review. Oral decisions are given to the parties at the hearing. A short written decision follows within five days. During the past year, there was one (1) expedited adjudication hearing that resulted in the disposition of three (3) cases, compared to 3 hearings in 2002-2003.

Other proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, identification of positions whose duties are of a managerial and confidential nature, designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, determination of successor rights, enforcement of obligations of employer and employee organizations, and complaints of disciplinary actions or discrimination that resulted from federal employees having exercised their rights relating to workplace health and safety under Part II of the *Canada Labour Code*. The Board's annual report, which can be accessed at http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/reports/reports_e.html, provides details on proceedings before the Board and highlights of decisions of interest.

Resources:

	2003-2004		
	Planned Spending	Total Authorities Received	Actual Spending
Adjudication	$ 2,791,918	$ 3,376,387	$ 3,342,628
Mediation	$ 745,006	$ 982,991	$ 1,106,216
Corporate Services	$ 1,979,400	$ 2,186,339	$ 1,994,501
National Joint Council	$ 1,123,676	$ 1,119,567	$ 963,137
Sub-Total	$ 6,640,000	$ 7,665,284	$ 7,406,482
Public Service Staffing Tribunal*	-	$ 900,000	-
Total Resources	**$ 6,640,000**	**$ 8,565,284**	**$ 7,406,482**
FTEs	**55**	**63**	**57**

* The Board was used as a funding vehicle to accommodate transfer of funds for the new Public Service Staffing Tribunal (PSST). The Board plays no direct role in the administration and operations of the PSST and is not accountable for the spending of the $900,000.

The Board projected $6.640 million in expenditures in its 2003-2004 Report on Plans and Priorities. Through the Supplementary Estimates, the Board received an additional $1.995 million, for total authorities amounting to $8.565 million. The most significant items in the Supplementary Estimates include the following:

- $941,000 to finance the transition necessitated by the coming into force of the *PSMA*
- $900,000 to support setting up the new Public Service Staffing Tribunal established by the *PSMA*
- $261,150 re-profiled from the 2002-2003 fiscal year
- $127,000 to offset the impact of collective agreements

- $27,081 to carry out internal audits

It should be noted that the Board's total authorities include $1.002 million for the activities of the National Joint Council.

The Board did not spend all of the funds allocated to it in the 2003-2004 budget, mainly because of the fact that the *PSMA* received Royal Assent only in November 2003. Despite all its efforts, the Board was unable to move ahead with all the previously identified staffing actions because of staffing delays beyond its control. The availability of funds (December 2003) also had a major impact because the Board could not begin the recruitment process and other spending until it was certain the funds were available.

Also, after the announcement by the President of the Treasury Board on December 16, 2003, regarding new measures to control costs and thereby reduce spending, the Board limited its disbursements to essential expenses, i.e. nondiscretionary spending, and temporarily put on hold all staffing of new positions.

It is important to note again that the sum of $900,000 has been included in the Board's budget as a frozen allotment to support setting up the new Public Service Staffing Tribunal, in which the Board has no administrative or operational role.

ANNEX A: FINANCIAL SUMMARY TABLES

The following Financial Tables apply to the Public Service Staff Relations Board:

1. Summary of Voted Appropriations
2. Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending
3. Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Financial Table 1 – Summary of Voted Appropriations

Financial Requirements by Authority (thousands of dollars)

Vote		2003-2004 Total Main Estimates	Total Planned Spending	Total Authorities	Total Actual Spending
Public Service Staff Relations Board					
35	Operating expenditures	5,840.0	5,840.0	7,835.1	6,676.6
(S)	Contribution to Employee Benefit Plan	800.0	800.0	729.9	729.9
(S)	Crown Assets Surplus	0.0	0.0	0.3	0.0
	Total for the Board	**6,640.0**	**6,640.0**	**8,565.3**	**7,406.5**

Note: Due to rounding, figures may not add to totals shown.

Notes: Total authorities correspond to the Main Estimates plus all supplementary estimates and other authorities.

The discrepancies between projected expenditures and total authorities can largely be explained by the additional allocations received during the fiscal year, for which details were provided earlier in this report.

Financial Table 2 – Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Departmental Planned Spending versus Actual Spending
(thousands of dollars)

Public Service Staff Relations Board	2003-2004			
	Total Main Estimates	Total Planned Spending	Total Authorities	Total Actual Spending
FTEs	55	55	*63*	**57**
Operating	6,640.0	6,640.0	*8,565.3*	**7,406.5**
Non-respendable Revenues	-	-	-	**(2.2)**
Cost of services provided by other departments	1,700.0	1,700.0	*1,868.8*	**1,868.8**
Net Cost of the Program	8,340.0	8,340.0	*10,434.1*	**9,273.1**

Note: Due to rounding, figures may not add to totals shown.

Note: This table provides a detailed breakdown of Total Planned Spending, Total Authorities (in italics) and Total Actual Spending (in bold) for 2003-2004, by type of expenditure.

Financial Table 3 – Historial Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Historical Comparison of Planned versus Actual Spending
(thousands of dollars)

			2003-2004			
	Actual 2001-2002	Actual 2002-2003	Total Main Estimates	Total Planned Spending	Total Authorities	Total Actual Spending
Public Service Staff Relations Board	6,894.2	6,542.0	6,640.0	6,640.0	8,565.3	7,406.5
Total	**6,894.2**	**6,542.0**	**6,640.0**	**6,640.0**	**8,565.3**	**7,406.5**

Note: Due to rounding, figures may not add to totals shown.

Note: This table provides an historical overview of Spending. It also includes a comparison between Total Planned Spending for 2003-2004 and Actual Spending that are reported in the Public Accounts.

ANNEX B: CONSOLIDATED REPORTING

SPECIAL TRAVEL POLICY

The PSSRB Travel Policy follows the Treasury Board Travel Directive in its application to all PSSRB staff, as well as to Board Members who are Governor-in-Council appointees (GICs). In the case of its GICs, the Board generally adheres to the GIC Special Travel Authorities Directive (which forms part of the Treasury Board Travel Directive) with restrictions on the amount that can be claimed for meals and accommodations.

ANNEX C: GRIEVANCE ADJUDICATION CASES

	2003-2004	2002-2003	2001-2002
New cases	1,910	844	759
Cases carried over from previous years *	1,181	1,090	884
Total cases	**3,091**	**1,934**	**1,643**
Cases disposed of during fiscal year	796	753	553
Cases carried over to next FY *	**2,295**	**1,181**	**1,090**

Note:

* Cases can be carried over for a variety of reasons, including cases that were heard and were awaiting decisions at year-end, were scheduled for hearing, or were held in abeyance at the request of the parties pending discussions or other decisions from the Board, other tribunals or courts.

ANNEX D: COLLECTIVE BARGAINING CASES

	2003-2004	2002-2003	2001-2002
Conciliation			
New cases	15	6	9
Cases carried over from previous year(s)	4	4	11
Total cases	**19**	**10**	**20**
Cases settled at conciliation	2	4	7
Cases not settled at conciliation	12	2	9
Cases carried over to next fiscal year	**5**	**4**	**4**
Conciliation Boards			
New cases	4	3	3
Cases carried over from previous year(s)	2	3	8
Total cases	**6**	**6**	**11**
Conciliation reports produced	1	4	7
Cases settled before conciliation board	3	0	1
Cases carried over to next fiscal year	**2**	**2**	**3**

Note

Where the parties have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in a collective agreement, and where the relevant collective bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. The Chairperson may establish a conciliation board or appoint a conciliation commissioner.

ANNEX D: COLLECTIVE BARGAINING CASES (cont'd)

	2003-2004	2002-2003	2001-2002
Arbitration *			
New cases	6	5	3
Cases carried over from previous year(s)	2	1	1
Total cases	**8**	**6**	**4**
Cases settled	2	1	0
Cases settled prior to arbitration	1	2	3
Requests for arbitration denied	0	1	0
Cases withdrawn	0	0	0
Cases carried over to next fiscal year	**5**	**2**	**1**

Note

* Arbitration was not available as a method of dispute resolution from June 1996 to June 21, 2001 (June 21, 1999, for separate employers), except for cases under the PESRA

ANNEX E: COMPLIANCE WITH STANDARDS

ACTIVITY	PERFORMANCE STANDARD	COMPLIANCE RATE
Letters of Acknowledgement	Clients are to be issued a letter of acknowledgement within two working days from date of receipt at the Board.	Of the 2,121 new cases processed by the Board, 7.5% complied with the standard. 22% were acknowledged within 5 working days of receipt. It should be noted that some of the remaining cases were group files or incomplete, which require more time to process. Since November 2003, incoming referrals to the Board have increased by 126%.
Scheduling of cases not involving termination	Cases are to be scheduled for mediation or formal hearing within five months from date of receipt.	39% of cases were scheduled within 5 months of the date of receipt. 43% were scheduled within 6 months. 816 cases remain to be scheduled. Some of the cases were held pending at the request of the parties or exceeded the timeframe at the request of the parties, due to their lack of resources.
Scheduling of termination cases	Cases involving termination of employment are to be scheduled for mediation or formal hearing within four months from date of receipt.	Of the 158 cases involving termination of employment received at the Board during 2003-04, 37% complied with the standard and 38% were scheduled within 5 months. The remainder were held in abeyance or postponed at the request of one of the parties.
Notice of Hearing	Clients are to receive Notice of Hearing at least 30 days prior to the hearing date except in emergency cases where Notices are issued immediately upon receipt.	70% of the Notices of Hearing were issued in compliance with the standard. 71% were issued at least 25 days prior to hearing.
Completion of Decisions on the Merits	Decisions are to be rendered by Board Members within two months after the hearing or other process is completed.	Of the 108 decisions issued, 44% complied with the standard. 76% were issued within 4 months of the hearing, while 96% of the decisions were issued within 6 months of the hearing. 24% were issued within one month of the hearing.
Issuance of Board Decisions	Board decisions are to be sent to the parties within one day after the decision is signed by the Member.	Of the 108 decisions issued by Board Members, 100% complied with the standard.

ACTIVITY	PERFORMANCE STANDARD	COMPLIANCE RATE
Availability of Decisions to the Public	Decisions are to be made available to the public through the Board's Website on the 3rd day following their release to the parties.	91% of decisions issued complied with the standard.

Note: Figures have been rounded to the nearest percentage point.

ANNEX F: SYNOPSIS OF APPLICATIONS FOR JUDICIAL REVIEW OF DECISIONS

April 1, 1999, to March 31, 2004

	Decisions rendered[1]	Number of applications	Applications dismissed	Applications allowed	Applications withdrawn[2]	Applications pending[3]	Appeals of applications pending[4]
YEAR 1 (April 1, 1999, to March 31, 2000)	153	8	4	0	4	0	0
YEAR 2 (April 1, 2000, to March 31, 2001)	127	12	3	4	4	1	0
YEAR 3 (April 1, 2001, to March 31, 2002)	132	13	9	1	1	2	0
YEAR 4 (April 1, 2002, to March 31, 2003)	101	10	3	0	1	6	1
YEAR 5 (April 1, 2003, to March 31, 2004)	108	14	1	1	2	10	0
TOTAL	**621**	**57**	**20**	**6**	**12**	**19**	**1**

1 Decisions rendered do not include cases settled or withdrawn or dealt with under the expedited adjudication process.

2 Refers to originating applications and does not include appeals withdrawn.

3 Applications that have yet to be dealt with by Federal Court. Does not include appeals pending before the Federal Court of Appeal or the Supreme Court of Canada.

4 Results of appeals disposed of have been integrated into statistics in this table.

Note: The figures for the last four fiscal years are not final, as not all the judicial review applications filed in those years have made their way through the Court system.

ANNEX G: OTHER INFORMATION

A. STATUTES AND REGULATIONS ADMINISTERED BY THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

- *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35
- *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure*, 1993, SOR/93-348
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, R.S.C. 1985 (2d Supp.), c. 33
- *P.E.S.R.A. Regulations and Rules of Procedure*, SOR/86-1140
- Certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2
- *Education Staff Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 62
- *Yukon Teachers Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure*, O.I.C. 1992/95
- *Public Service Staff Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 185
- *YPSSRB Regulations and Rules of Procedure*, C.O. 1970/26

B. STATUTORY AND DEPARTMENTAL REPORTS

- Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Public Service Staff Relations Board Performance Report
- Public Service Staff Relations Board Report on Plans and Priorities
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* Annual Report
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers Staff Relations Board Annual Report
- *Access to Information Act* Annual Report
- *Privacy Act* Annual Report
- Annual Management Report on Official Languages
- PSSRB Summaries of Decisions (a summary of decisions of the Public Service Staff Relations Board issued twice yearly)

C. CONTACTS FOR FURTHER INFORMATION

Public Service Staff Relations Board
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West Tower, 6th Floor
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tel: 990-1800

General:	Fax: 990-1849
Policy and Operations Services:	Fax: 990-3927
Dispute Resolution Services:	Fax: 990-6685
Website :	www.pssrb-crtfp.gc.ca

E-mail Address:

Internet: Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca

X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

BUDGET DES DÉPENSES

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2004

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le Rapport sur le rendement met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2004

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des
Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

No de catalogue BT31-4/67-2004
ISBN 0-660-62675-6

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2004

Ministre

Table des matières

Section I : Message du président 3

Section II : Sommaire du rendement 7

Section III : Contexte stratégique 9

Section IV : Résultat stratégique 13

Résultat stratégique 13

Plans et priorités : 13

Liens relatifs aux programmes, aux ressources et aux résultats : 18

Annexe A : Tableaux financiers récapitulatifs 23

Sommaire des crédits approuvés 23

Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles 24

Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles 25

Annexe B : Rapport consolidé 27

Politique spéciale en matière de voyages 27

Annexe C: Arbitrage de griefs 29

Annexe D : Négociation collective 31

Annexe E : Conformité aux normes 33

Annexe F : Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la commission 35

Annexe G : Autres renseignements 37

a. Lois et règlements appliqués par la Commission des relations de travail dans la fonction publique 37

b. Rapports exigés par la loi et rapports ministériels 37

c. Pour obtenir des renseignements supplémentaires 38

Avant-propos

Au printemps 2000, la présidente du Conseil du Trésor a déposé au Parlement le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* : *Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Ce document expose clairement les mesures qu'entend prendre le gouvernement pour améliorer et moderniser les pratiques de gestion des ministères et organismes fédéraux.

L'approche utilisée par le gouvernement pour offrir ses programmes et services aux Canadiens et aux Canadiennes se fonde sur quatre engagements clés en matière de gestion. Tout d'abord, les ministères et les organismes doivent reconnaître que leur raison d'être est de servir la population canadienne et que tous leurs programmes, services et activités doivent donc être « axés sur les citoyens ». Deuxièmement, le gouvernement du Canada s'engage à gérer ses activités conformément aux valeurs les plus élevées de la fonction publique. Troisièmement, dépenser de façon judicieuse, c'est dépenser avec sagesse dans les secteurs qui importent le plus aux Canadiens et aux Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les impacts et les effets des programmes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats, par l'entremise des ministres, au Parlement et aux citoyens. Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement des rapports publics sur le rendement efficaces (voir le *Guide pour la préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004* : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/03-04/guidance/table-of-contents_f.asp). Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Par l'intermédiaire des rapports sur le rendement, les ministères et organismes visent à répondre au besoin croissant d'information des parlementaires, des Canadiens et des Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les parlementaires et les autres lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer la qualité de ces rapports. Nous invitons donc tous les lecteurs à évaluer le rapport sur le rendement d'une institution gouvernementale en se fondant sur les principes établis et à lui fournir des commentaires en vue du prochain cycle de planification et de rendement.

Le présent rapport peut être consulté sur le Site web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :
Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
OU à : rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

SECTION I : MESSAGE DU PRÉSIDENT

À de nombreux égards, l'année qui vient de s'écouler a été particulièrement occupée pour la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission). D'abord et avant tout, le nombre de griefs renvoyés à la Commission à des fins d'arbitrage en 2003-2004 a augmenté de 126 % par rapport à l'année précédente, ce qui a mis beaucoup de pression sur ses employés et sur ses commissaires, et engendré inévitablement un arriéré sans précédent.

De plus, la Commission a apporté de l'aide à un nombre élevé de parties dans leurs efforts de négociation collective en leur offrant des services de conciliation et d'arbitrage de différends, car de nombreuses conventions collectives devaient être renégociées cette année; ces travaux devraient se poursuivre au cours du prochain exercice. La Commission joue un rôle crucial dans ces négociations en aidant les parties, au moyen de ses services de règlement de conflits, à conclure des ententes, évitant ainsi d'éventuels conflits de travail qui pourraient, en définitive, se répercuter sur les services gouvernementaux offerts à la population canadienne.

Au cours de la dernière année, la Commission a continué à offrir son programme national de formation en médiation. De plus, une vidéo sur l'arbitrage formel et accéléré a été produite en 2003-2004 et sera distribuée à un vaste public de représentants d'agents négociateurs et d'employeurs au début du prochain exercice.

La modernisation de la gestion demeure une priorité à la Commission. Un plan d'action sur la modernisation de la fonction de contrôleur a été finalisé. Des politiques et des directives administratives portant sur des questions comme les voyages, le réaménagement des effectifs, la vérification interne, la reconnaisance et la discipline ont été élaborées ou révisées. La Commission a élaboré et mis en œuvre un plan pluriannuel de gestion des ressources humaines et un programme de gestion du rendement plus formel pour ses cadres. Enfin, la Charte de délégation des pouvoirs financiers de la Commission a été mise à jour et une Stratégie de planification de la relève révisée a été approuvée.

L'exercice 2003-2004 a joué un rôle crucial dans les relations de travail dans le secteur public. La *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP),* qui vise notamment à bâtir des relations employeur-employé plus constructives, a obtenu la sanction royale le 7 novembre 2003. La transition vers le nouveau cadre législatif établi par la *LMFP,* et en particulier les dispositions de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP),* apporte des changements importants à la Commission, qui devra fournir des services dans les domaines de la recherche et de l'analyse en matière de rémunération et des services élargis en médiation et en résolution de conflits, qui s'ajouteraient à son mandat actuel. Elle traitera également les griefs soulevant des questions de droits de la personne.

La Commission a délimité des activités cruciales qui devaient être lancées dès l'obtention de la sanction royale de la *LMFP*, comme la révision de son règlement, l'élaboration et la mise en oeuvre d'un nouveau cadre opérationnel, l'élargissement de ses services de médiation, l'établissement de la capacité de recherche et d'analyse en rémunération et l'établissement du régime des commissions de l'intérêt public. Un volet important du plan de mise en oeuvre de la Commission consistait à créer et à doter de nouveaux postes requis pour assumer les nouvelles responsabilités. Compte tenu de l'affectation de fonds de transition à la fin de 2003-2004, quoiqu'ils soient applicables seulement à cet exercice, et suivant un plan de transition étalé sur douze mois, la Commission a entrepris au cours du dernier trimestre de 2003-2004 la transition de son nouveau mandat législatif, qui devait alors prendre effet à l'automne 2004. Par exemple, un document de travail qui constituera le fondement de la rédaction de nouvelles dispositions réglementaires a été rédigé; des stratégies et des plans de communications internes et externes ont été mis en place; les exigences en matière de formation des commissaires ont été établies; et la dotation des nouveaux postes requis pour mener à bien le nouveau mandat législatif de la Commission a débuté, cinq nouveaux postes ayant été créés et dotés au cours d'une période de deux mois.

Toutefois, vu l'incertitude qui règne dans le niveau de financement permanent et de transition, le cas échéant, qui servira à appuyer les initiatives de la *LMFP* des prochaines années et l'annonce par le président du Conseil du Trésor d'un gel des augmentations salariales, la Commission a mis provisoirement en attente toutes les nouvelles mesures de dotation et les projets de dépenses liés à la mise en oeuvre de la *LMFP* au cours du prochain exercice. Ce contexte d'incertitude et le gel de la croissance salariale mettent en péril la capacité de la Commission de respecter des échéances serrées de mise en place du nouveau cadre législatif et opérationnel. Un financement suffisant et continu prévu pour la *LMFP* constitue la clé du succès de la réforme législative, car la Commission n'est pas en position d'utiliser son budget de base actuel pour les activités de la *LMFP*. Ces ressources restreintes doivent être consacrées à l'application des régimes actuels de négociation collective et d'arbitrage de griefs.

Je continue d'espérer que le prochain exercice donnera un nouveau souffle à la mise en oeuvre de la *LMFP* et je suis confiant que la Commission relèvera avec succès les défis qui s'offrent à elle.

Le président,

Yvon Tarte

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur le rendement de 2003-2004 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation de rapport et aux exigences de déclaration énoncées dans le *Guide de préparation des rapports ministériels sur le rendement de 2003-2004.* À ma connaissance, les renseignements donnent un portrait général, juste et transparent du rendement de l'organisation à l'exercice 2003-2004.

Yvon Tarte
Président
Septembre 2004

SECTION II : SOMMAIRE DU RENDEMENT

Engagements de 2003-2004	Sommaire des progrès
Mettre en oeuvre et appliquer la nouvelle loi	**Situation** : L'application de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* a débuté dès que la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)* a été sanctionnée le 7 novembre 2003. Un plan de transition exposant les activités essentielles, les échéances et les responsabilités a été élaboré. Des événements indépendants de la volonté de la Commission ont occasionné des retards dans l'application.
Réviser le règlement conformément à la nouvelle législation	**Situation** : Une première version du document de travail devant être utilisé en vue de la rédaction du nouveau règlement a été élaborée et présentée aux commissaires. De plus, la Commission a établi une stratégie de consultation pour veiller à ce que les clients participent à l'élaboration du règlement dès le début du processus.
Mettre en oeuvre un programme de formation plus étoffé sur les procédures de règlement des conflits	**Situation** : Vu les retards dans la dotation de nouveaux postes à la Division des services de règlement des conflits (SRC), ainsi que le grand nombre d'efforts de négociation collective nécessitant des services de conciliation et d'arbitrage de différends par l'intermédiaire des SRC, la Commission a éprouvé des difficultés à élaborer cette initiative. Des consultations avec les clients quant à leurs besoins en formation et à leurs attentes dans ce domaine sont prévues au cours du prochain exercice.
Produire une vidéo de formation éducative sur les procédures d'arbitrage de griefs formel et accélérée	**Situation** : La vidéo sur les procédures d'arbitrage de griefs formel et accéléré a été produite en 2003-2004 et sera

Engagements de 2003-2004	Sommaire des progrès
	distribuée à un large public de représentants d'agents négociateurs et d'employeurs au début du prochain exercice.
Mettre en oeuvre un cadre de gestion plus moderne	**Situation :** La Commission a finalisé un plan d'action en réaction aux résultats d'une évaluation de la capacité de la fonction de contrôleur moderne. Le plan d'action s'appuie sur quatre piliers, soit : l'effectif durable, la prestation de services, les valeurs et l'éthique, et les pratiques et systèmes de gestion. La Commission a élaboré ou révisé un certain nombre de politiques internes, de documents de planification et de directives reflétant les pratiques de gestion modernes.
Continuer à mettre à jour le site Web de la Commission conformément aux critères du gouvernement en direct (GED)	**Situation :** D'après un sondage d'auto-évaluation effectué à l'été 2003, la Commission se conforme aux exigences fondamentales de la normalisation des sites Internet de l'initiative du GED. Des modifications ont été apportées au cours du dernier exercice à la structure du site Web de la Commission pour faciliter l'accès aux renseignements de la Commission.

D'autres renseignements portant sur ces priorités sont fournis dans la Section III, intitulée Contexte stratégique, et dans la Section IV, intitulée Résultat stratégique.

SECTION III : CONTEXTE STRATÉGIQUE

Constituée en 1967 en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, la Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal quasi-judiciaire établi par une loi qui est chargé d'administrer un régime de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Les commissaires appliquent la législation en tenant des audiences d'arbitrage de griefs et sur les plaintes dans l'ensemble du Canada. La Commission offre également des services de médiation pour aider les parties à résoudre leurs différends sans avoir recours à une audience formelle, ainsi que des services de conciliation pour les aider à conclure un règlement pendant la négociation collective. Les lois et les règlements appliqués par la Commission sont énumérés à l'Annexe G.

AVANTAGES AUX CANADIENNES ET AUX CANADIENS

La Commission des relations de travail dans la fonction publique profite aux Canadiennes et aux Canadiens en favorisant et en soutenant des relations harmonieuses entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Des relations patronales-syndicales fructueuses sont à la base d'une saine gestion des ressources humaines et contribuent à réduire au minimum la possibilité de conflits de travail qui pourraient perturber l'exécution des programmes gouvernementaux. La collaboration entre les parties, grâce à des communications et à un dialogue soutenu, accroît les capacités de la fonction publique de bien servir et de bien protéger l'intérêt public.

La Commission offre aussi les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte, un organisme consultatif indépendant composé de représentants des employeurs et des employés chargé de se prononcer sur les questions d'intérêt pangouvernemental qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unités. La Commission ne joue pas de rôle direct dans l'administration et les opérations du Conseil national mixte.

Enfin, la Commission, aux termes d'une entente avec le gouvernement du Yukon, applique les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs régis par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions subventionnées par le gouvernement du Yukon, la Commission agit respectivement à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail de la fonction publique du Yukon.

La Commission, dont les bureaux se trouvent à Ottawa, rend compte au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui, depuis le 12 décembre 2003, est la ministre du Patrimoine canadien.

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (la *LMFP*), qui a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003, fixe le cadre qui permettra d'améliorer les relations de travail dans la fonction publique grâce à une meilleure collaboration syndicale-patronale tout en reconnaissant que l'intérêt public revêt une importance primordiale. La *LMFP* édicte, entre autres choses, une nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, dont l'impact sur la manière dont sont menées les activités de la Commission est marqué. Du même coup, le mandat de cette dernière est élargi de manière qu'elle puisse offrir des services de recherche et d'analyse en matière de rémunération ainsi que des services de médiation et de règlement des conflits élargis, ce qui s'ajoute au rôle d'arbitre qu'elle tient sous le régime de la Loi actuelle. L'entrée en vigueur de la *LRTFP*, d'abord prévue pour l'automne de 2004, devrait se réaliser le 31 mars 2005.

En peu de temps, la Commission doit rédiger un nouveau règlement, concevoir et mettre en pratique un nouveau cadre opérationnel, élargir ses services de médiation, mettre en oeuvre un programme de formation plus étoffé sur le règlement des conflits, se donner une capacité de recherche et d'analyse en matière de rémunération, se préparer à recevoir et à traiter des griefs portant sur les droits de la personne et mettre sur pied les commissions de l'intérêt public.

Dans cette période de transition, elle doit aussi continuer à administrer efficacement les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en place dans la fonction publique fédérale. Cela s'est révélé être un défi, car la Commission est confrontée à un volume sans précédent de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage et elle doit s'en remettre dans une large mesure à son effectif actuel à la fois pour s'acquitter de son mandat actuel prévu par la loi et pour instituer un nouveau cadre législatif et opérationnel. Il convient de signaler que même si le volume de cas de la dernière année a été extraordinaire, la Commission a fait face à une augmentation régulière du nombre de griefs au cours des cinq dernières années. Le nombre de cas est généralement influencé par un certain nombre de facteurs liés à la charge de travail, comme le nombre global de griefs déposés par des fonctionnaires, le nombre et la situation des négociations de conventions collectives, ainsi que les questions concernant la définition d'unités de négociation qui résultent de changements à la structure de gouvernance de la fonction publique.

La Commission a cerné au début du processus de transition les risques qui pourraient mettre en péril le succès de la période de transition et a établi quelles sont les mesures d'atténuation appropriées pour relever les défis qu'elle contrôle. Toutefois, deux facteurs principaux qui sont indépendants de la volonté de la Commission ont contribué aux retards dans la mise en oeuvre du nouveau cadre législatif. L'incertitude du niveau de financement à l'appui des initiatives de la *LMFP* au cours des prochaines années et l'annonce par le président du Conseil du Trésor d'un gel de la croissance salariale ont occasionné un blocage provisoire de toutes les nouvelles mesures de dotation à la Commission. La Commission prévoit également limiter ses dépenses au titre des

activités de la *LMFP* au cours du prochain exercice, car son budget de base actuel ne peut appuyer que l'exécution des systèmes actuels de négociation collective et d'arbitrage des griefs.

SECTION IV : RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Le tableau suivant montre comment les activités et les initiatives de la Commission contribuent à la réalisation de son résultat stratégique.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

La Commission des relations de travail dans la fonction publique profite aux Canadiennes et aux Canadiens en favorisant et en soutenant des relations harmonieuses entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Les activités de la Commission contribuent à minimiser la possibilité de conflits de travail qui pourraient perturber l'exécution des programmes gouvernementaux.

Affectation de ressources :

	2003-2004		
	Dépenses prévues	Total des autorisations reçues	Dépenses réelles
Total des ressources	6 640 000 $	8 565 284 $	7 406 482 $
ETP	55	63	57

PLANS ET PRIORITÉS :

Réalisation efficace du mandat législatif de la Commission grâce à la rapidité, l'équité et la transparence de ses processus :

Le traitement rapide des affaires renvoyées à la Commission, conformément aux règles de justice naturelle et d'équité, est fondamental pour le maintien de son intégrité et de sa crédibilité ainsi que pour la réalisation efficace de son mandat législatif. La Commission s'est donnée des normes pour le traitement des affaires qui lui sont renvoyées, de la demande initiale au règlement final. L'annexe E est un tableau de la conformité à ces normes au cours de 2003-2004[1].

Au cours de la dernière année, l'augmentation extraordinaire du nombre de griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage et un taux de roulement du personnel particulièrement élevé au bureau du greffe pendant cette période ont directement contribué à un taux de rendement inférieur au niveau du respect des normes établies et de

[1] Le système de gestion des cas de la Commission a servi à produire la plupart des statistiques opérationnelles présentées dans ce rapport.

la création d'un sérieux arriéré dans le traitement des dossiers. La Commission cherche à obtenir des ressources supplémentaires pour faire face au volume accru de dossiers et évalue ses processus et sa structure organisationnelle pour déterminer des façons de maximiser l'utilisation et l'efficacité de ses ressources actuelles.

La Commission a fait de grands progrès pour assurer l'équité et la transparence de ses processus. Les commissaires reçoivent régulièrement la formation nécessaire par l'intermédiaire du Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC). Depuis novembre 1997, un code d'éthique et des lignes directrices régissent leur conduite. Les services juridiques de la Commission offrent ou organisent régulièrement des séances de formation juridique continue à l'intention des commissaires portant sur les questions liées au mandat quasi judiciaire de la Commission. De plus, les clients sont invités à déposer des plaintes par écrit s'ils ont l'impression d'avoir été injustement traités. Encore cette année, nous sommes fiers de déclarer qu'aucune plainte écrite n'a été reçue en 2003-2004.

Le président favorise la discussion de toutes les questions qui pourraient être soulevées à l'égard des processus de la Commission grâce à des réunions, des conférences et des échanges avec les représentants des employeurs et des agents négociateurs. En outre, la Commission a décidé de demander officiellement une rétroaction de ses clients sur ses services, en réalisant tous les trois ans des sondages sur la satisfaction des clients. Enfin, les participants aux séances de médiation parrainées par la Commission sont invités à remplir des questionnaires d'évaluation et à les lui retourner, de façon à lui donner une rétroaction continue et à lui permettre d'améliorer la prestation de son service dans ce secteur crucial de ses activités.

L'un des principaux indicateurs de la qualité des décisions de la Commission est leur degré d'acceptation par les parties ainsi que le nombre d'entre elles qui sont infirmées à l'issue d'un contrôle judiciaire. L'annexe F est un sommaire des décisions de la Commission qui ont fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire au cours des cinq derniers exercices, en vertu tant de la LRTFP que de la LRTP. Comme le montre le tableau, moins de 10 % des décisions de la Commission sont renvoyées en Cour fédérale à des fins de contrôle judiciaire et de ce nombre, moins de 11 % ont été accueillies par le tribunal, soit moins de 1 % du nombre total de décisions rendues par la Commission au cours de cette période.

Mise en oeuvre et application de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*

Tout de suite après l'adoption de la *Loi de modernisation de la fonction publique (LMFP)* en novembre 2003, la Commission a élaboré et lancé la mise en oeuvre d'un plan de transition de douze mois détaillant les activités essentielles, les risques, les échéances, les mesures du rendement et les responsabilités associées à l'évolution vers un nouveau cadre législatif.

L'un des secteurs de changement cruciaux a trait à l'élaboration et à l'application d'un nouveau règlement. Cela nécessite une révision complète de la réglementation actuelle

de la Commission de manière à refléter les éléments suivants :

- La procédure applicable aux demandes d'exclusion de postes de direction ou de confiance
- Confidentialité de la preuve relative à l'adhésion
- La procédure relative aux nouvelles dispositions portant sur les plaintes, y compris les plaintes relatives aux votes de grève
- La procédure relative au régime des services essentiels
- La procédure relative aux griefs collectifs et aux griefs de principe, notamment la forme du consentement pour prendre part à un grief collectif
- La manière et le moment opportun pour donner des avis, y compris l'avis à la Commission canadienne des droits de la personne concernant les questions de droits de la personne

La Commission a produit un document de travail qui sera utilisé au début du nouvel exercice pendant le processus de consultation avec des représentants des unités de négociation et le Secrétariat du Conseil du Trésor et qui tiendra lieu de fondement de la rédaction du nouveau règlement.

Une fois la *LMFP* sanctionnée et jusqu'à l'annonce du 16 décembre 2003 relative au gel de la croissance de la masse salariale de la fonction publique, la Commission a doté cinq (5) nouveaux postes, dont un au sein des services juridiques qui est directement associé à la rédaction et à la mise en oeuvre du nouveau règlement.

La formation en règlement des conflits est la clé d'une meilleure collaboration entre les parties et de la qualité des relations de travail dans la fonction publique en conformité avec la nouvelle *LRTFP*. Une formation est déjà offerte à l'échelle nationale sur les négociations raisonnées et la médiation et est axée expressément sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale. Comme cette formation est très recherchée et la Commission a retenu une approche syndicale-patronale conjointe, c'est une activité unique et d'importance critique pour elle. La Commission souhaitait mettre en oeuvre un programme de formation plus élaboré portant sur les procédures de règlement des conflits en 2003-2004. Une fois que la Commission aura reçu la confirmation d'un financement continu de la *LMFP* de l'Administration centrale pour appuyer des activités comme la formation, elle donnera suite à cette fonction importante. Une consultation avec les clients relativement aux exigences de formation est prévue pour le prochain exercice.

En prévision de la création de la nouvelle fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération, la Commission a entrepris des discussions avec des représentants des agents négociateurs et des employeurs en participant au Comité consultatif mixte sur la rémunération du Conseil national mixte.

Des stratégies de communications internes et externes ont été conçues pour permettre l'échange d'information opportune et pertinente avec les intervenants clés, les clients, les fonctionnaires et le public en général, ce qui facilitera le changement et l'adaptation au nouveau cadre législatif. Des améliorations ont été apportées au système de gestion des

cas de la Commission pour faciliter la production de statistiques et de rapports relatifs au volume. Les besoins en formation des commissaires en ce qui a trait au nouveau cadre législatif établi par la *LMFP* ont été cernés et certaines séances de formation se sont déjà tenues.

Vidéo de formation éducative sur les procédures d'arbitrage de griefs formel et accéléré

Après le succès de la vidéo sur la médiation de griefs, une nouvelle vidéo de formation éducative sur les procédures d'arbitrage de griefs formel et accéléré a été produite en 2003-2004, comme prévu. Cette vidéo sera distribuée à un vaste auditoire de représentants d'agents négociateurs et d'employeurs au début du prochain exercice.

Mise en oeuvre d'un cadre de gestion moderne

La Commission a réalisé des progrès notables dans son programme de gestion moderne. Elle a finalisé tôt en 2003-2004 un plan d'action en réaction aux résultats d'une évaluation de la capacité de la fonction de contrôleur moderne. Le plan d'action s'appuie sur quatre paliers qui sont devenus la fondation du programme de gestion moderne de la Commission : l'effectif durable, la prestation de services, les valeurs et l'éthique, et les pratiques et systèmes de gestion. Elle a également élaboré un plan pluriannuel de gestion des ressources humaines et en a lancé la mise en oeuvre. Ce plan vise à donner suite aux priorités qui découlent de l'évaluation de la capacité de modernisation de la fonction de contrôleur, aux résultats du sondage de la Commission mené auprès des employés en 2003 et aux exigences de la transition vers le nouveau cadre législatif. La Commission a reçu des commentaires favorables de la Commission de la fonction publique concernant ce plan.

Comme l'indique son Rapport sur le rendement de 2002-2003, la Commission a procédé à une évaluation de sa stratégie de planification de la relève pour s'assurer qu'elle est bien équipée pour faire face au taux de roulement élevé de son effectif prévu au cours des prochaines années. D'après les résultats de cette évaluation, la Commission a mis à jour sa stratégie de planification de la relève en 2003-2004 pour s'attaquer à tous les problèmes actuels et à venir qui pourraient avoir des répercussions sur ses opérations.

La Commission a institué une culture de vérification interne et s'est engagée au cours de nombreuses années à consacrer des ressources financières et humaines continues et suffisantes à cette fonction. Il en a été de même en ce qui concerne cet exercice. Deux vérifications internes ont été effectuées en 2003-2004 par un consultant de l'extérieur. La première vérification s'est penchée sur les politiques et pratiques de la Commission relativement aux voyages et aux acquisitions, tandis que la deuxième évaluait les systèmes et pratiques relatives aux technologies de l'information de la Commission. Les résultats de ces deux vérifications se trouvent sur le site Internet de la Commission, à www.pssrb-crtfp.gc.ca/reports/reports_f.html. La Commission a également élaboré une politique de vérification interne et a mis à jour son plan pluriannuel de vérification.

Au cours de la dernière année, un certain nombre de politiques et directives

administratives de la Commission traitant de questions comme les voyages, le réaménagement des effectifs, la vérification interne, la discipline et la reconnaissance ont été soit élaborées, soit révisées. La Commission a également élaboré un programme de gestion du rendement plus formel pour ses cadres de direction. Enfin, la Charte de délégation des pouvoirs financiers de la Commission a été mise à jour de manière à refléter plus efficacement les responsabilités et l'obligation de rendre des comptes des gestionnaires et des employés.

Dans le cadre de ses efforts continus en vue de donner aux Canadiennes et aux Canadiens un accès facile aux renseignements et aux services de la Commission, celle-ci continue de mettre à jour le contenu et la structure de son site Web, conformément aux exigences de la normalisation des sites Internet de l'initiative du gouvernement en direct. La Commission continue également d'évaluer les possibilités d'offrir des services électroniques.

Activités de rayonnement

La Commission s'assure que sa jurisprudence est mise à la disposition des particuliers, des parties à la négociation collective et des professionnels des relations de travail en publiant et en diffusant ses décisions. Son principal moyen de le faire est la publication deux fois l'an d'un recueil intitulé *Résumés des décisions de la CRTFP*, qui contient comme son titre l'indique un résumé des décisions rendues au cours d'une période de six mois. Ce document est disponible à http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/cases/decsum_f.html.

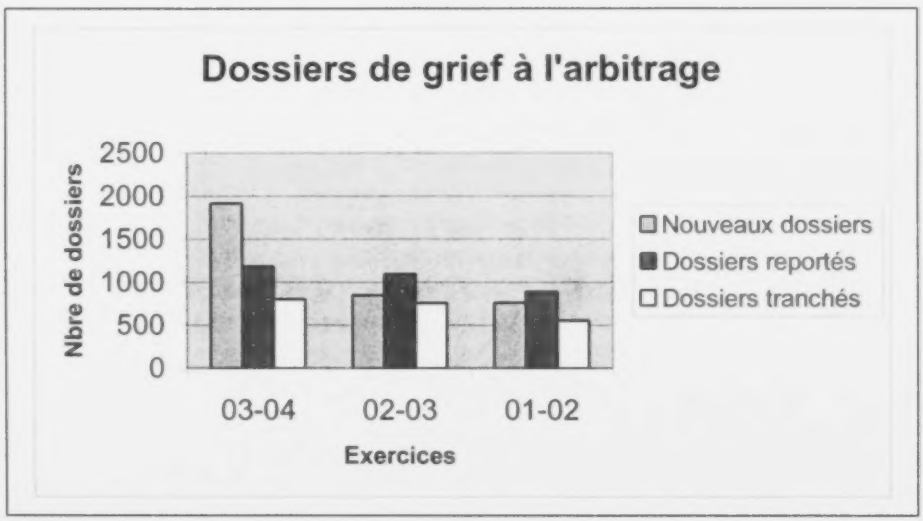
Les décisions de la Commission sont affichées sur son site Web à http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/whatsnew/decisions_f.html. On peut aussi avoir accès aux décisions de la Commission dans Quick Law (QL), une base de données électronique à caractère juridique, et par l'entremise d'autres éditeurs comme IIJCan, Carswell, Canada Law Book, Qualisult et Lancaster House. Enfin, la Commission télécharge ses décisions à ses principaux clients et à des bibliothèques de tout le Canada.

La Commission vient en aide aux particuliers non représentés en joignant à l'avis d'audition qu'elle envoie six semaines avant la date de l'audience une note de pratique leur expliquant les procédures à l'égard des audiences. Elle donne aussi des exposés oraux à ceux de ces particuliers qui en font la demande.

LIENS RELATIFS AUX PROGRAMMES, AUX RESSOURCES ET AUX RÉSULTATS :

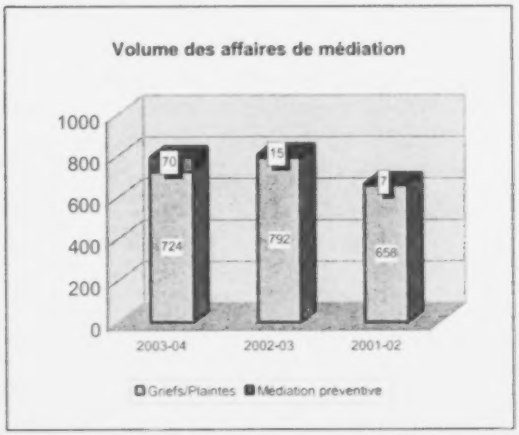
L'arbitrage des griefs fondés sur la LRTFP est le plus gros volet de la charge de travail de la Commission. Les griefs dont elle est saisie découlent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, de l'imposition d'une sanction disciplinaire majeure ou encore d'un licenciement.

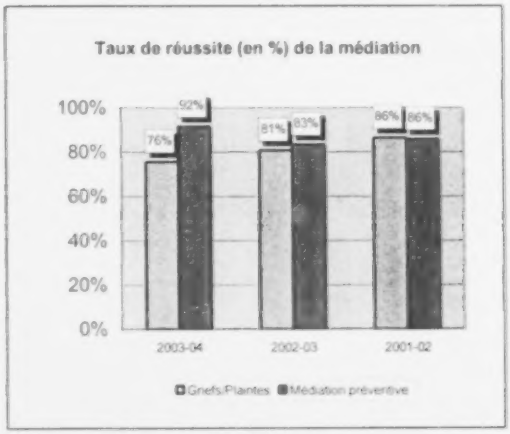
En 2003-2004, la Commission était saisie de 3 091 griefs présentés en vertu de la LRTFP, dont 1 910 déposés au cours de l'exercice. L'annexe C donne un aperçu des griefs reçus et tranchés au cours des 3 derniers exercices. Comme l'annexe C le montre, le nombre de nouveaux griefs reçus en 2003-2004 a augmenté de 126 % par rapport à l'exercice précédent. Cette situation, de même que l'augmentation constante du volume par rapport aux exercices précédents et les défis auxquels la Commission est confrontée pour obtenir des ressources supplémentaires, impose une pression considérable sur les ressources déjà rares et s'est traduite par un sérieux arriéré dans le traitement des dossiers.



La Commission continue aussi d'aider les parties dans leur démarche de négociation collective, grâce à ses services de conciliation et d'arbitrage de différends. Depuis son rétablissement le 21 juin 2001, l'arbitrage a été retenu par de nombreux agents négociateurs comme la méthode de règlement des conflits devant être utilisée en cas d'impasse dans les négociations. Par ses Services de règlement des conflits, la Commission aide les parties à conclure des ententes, évitant ainsi les risques de perturbations des relations de travail qui pourraient, au bout du compte, miner les services gouvernementaux offerts au public canadien. Comme le montre l'annexe D, qui donne un aperçu des dossiers de négociation collective traités par la Commission au cours des 3 derniers exercices, 2003-2004 a été un exercice particulièrement occupé pour la Commission sur le plan de l'aide fournie aux parties dans leurs efforts de négociation collective, de nombreuses conventions collectives ayant du être renégociées.

En outre, grâce à son programme de médiation, la Commission permet aux parties de régler leurs conflits de travail avec l'aide d'un tiers impartial, ce qui rend souvent possible des solutions originales acceptables pour les deux parties, alors que ce n'est pas toujours le cas à l'arbitrage. La médiation a fait baisser le nombre d'affaire renvoyées à l'arbitrage et, chose plus importante encore, a amélioré les relations à long terme entre les parties. Au cours de l'exercice 2003-2004, un total de 724 dossiers de médiation portant sur des griefs ou des plaintes ont été traités à la Commission. De ce nombre, 76 % des interventions en médiation ont permis de régler le problème en cause à la satisfaction de toutes les parties.





L'arbitrage accéléré est aussi offert aux parties qui veulent gagner du temps et économiser des ressources, en traitant certains griefs sans avoir recours à la procédure intégrale d'audience. Dans ce contexte, les parties déposent normalement un énoncé conjoint des faits, et l'on n'entend pas de témoins. Les parties conviennent en outre que les décisions rendues de cette façon n'établissent pas de précédent et ne peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. Les décisions rendues de vive voix sont communiquées aux parties à l'audience. Une brève décision écrite suit dans les cinq jours. Au cours du dernier exercice, une (1) audience d'arbitrage accéléré a tranché trois (3) dossiers, comparativement à 3 audiences en 2002-2003.

La Commission peut aussi être saisie de demandes d'accréditation ou de révocation de l'accréditation, de plaintes de pratiques déloyales de travail, de demandes d'identification des postes ayant des fonctions de gestion et de nature confidentielle, de désignation des postes dont les fonctions doivent être assurées dans l'intérêt de la sécurité ou de la protection du public, de détermination des droits du successeur, de mesures propres à assurer le respect des obligations des employeurs et des organisations syndicales, ainsi que de plaintes concernant des mesures disciplinaires ou discriminatoires résultant du fait que des fonctionnaires se sont prévalus de leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail, en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*. Le rapport annuel de la Commission, accessible à http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/reports/reports_f.html, fournit des renseignements sur les dossiers traités par la Commission et met en relief les décisions qui présentent de l'intérêt.

Ressources :

	2003-2004		
	Dépenses prévues	Total des autorisations reçues	Dépenses réelles
Arbitrage	2 791 918 $	3 376 387 $	3 342 628 $
Médiation	745 006 $	982 991 $	1 106 216 $
Services généraux	1 979 400 $	2 186 339 $	1 994 501 $
Conseil national mixte	1 123 676 $	1 119 567 $	963 137 $
Sous-total	6 640 000 $	7 665 284 $	7 406 482 $
Tribunal de la dotation dans la FP*	-	900 000 $	-
Total des ressources	**6 640 000 $**	**8 565 284 $**	**7 406 482 $**
ETP	**55**	**63**	**57**

La Commission a été utilisée comme mécanisme de financement afin de faciliter le transfert de fonds pour le nouveau Tribunal de la dotation dans la fonction publique (TDFP). La Commission ne joue pas de rôle direct dans l'administration et les opérations du TDFP, et n'est pas responsable pour les dépenses associées au 900 000 $.

Les dépenses prévues dans le Rapport sur les plans et les priorités 2003-2004 se chiffraient à 6,640 millions de dollars. Par l'entremise des budgets supplémentaires des dépenses, la Commission a reçu une somme additionnelle de 1,995 millions de dollars pour des autorisations totales de 8,565 millions de dollars. Parmi les postes les plus importants dans les budgets supplémentaires, notons :

- 941 000 $ pour financer la transition en vue de la mise en application de la LMFP ;
- 900 000 $ pour appuyer la mise sur pied du nouveau Tribunal de la dotation dans la fonction publique, prévue dans la LMFP ;
- 261 150 $ pour le report de fonds de l'exercice 2002-2003 ;
- 127 000 $ pour compenser l'incidence des conventions collectives ; et,
- 27 081 $ pour l'application de vérifications internes.

Il faut noter que les autorisations totales de la Commission comprennent un montant de 1,002 millions de dollars pour les activités du Conseil national mixte.

La Commission n'a pas dépensé tous les fonds qu'on lui avait alloués dans le budget de 2003-2004, principalement en raison du fait que la LMFP a reçu la Sanction royale seulement en novembre 2003. En dépit de tous ses efforts, la Commission n'a pas été en mesure de procéder avec toutes les actions de dotation préalablement identifiées, suite à des retards incontrôlables en dotation. La disponibilité des fonds (décembre 2003) a également eu un impact majeur puisque la Commission ne pouvait en aucun cas

commencer les processus de recrutement sans avoir la certitude de la disponibilité des fonds.

De plus, suite à l'annonce du président du Conseil du Trésor le 16 décembre 2003 à l'égard des nouvelles mesures mises en place pour contrôler et ainsi réduire les dépenses, la Commission a limité ses déboursés aux dépenses jugées essentielles, c'est-à-dire non discrétionnaires et a provisoirement mis en attente toutes actions de dotation de nouveaux postes.

Il importe de mentionner encore ici que 900 000$ ont été inclus dans le budget de la Commission, sous une affectation bloquée, en vue d'appuyer la mise sur pied du nouveau Tribunal de la dotation dans la fonction publique (TDFP). La Commission ne joue pas de rôle dans l'administration et les opérations du TDFP.

ANNEXE A : TABLEAUX FINANCIERS RÉCAPITULATIFS

Les tableaux financiers suivants s'appliquent à la Commission des relations de travail dans la fonction publique :

1. Sommaire des crédits approuvés
2. Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
3. Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Tableau financier 1 - Sommaire des crédits approuvés

Besoins financiers par crédit (en milliers de dollars)

Crédit		2003-2004 Total du budget principal des dépenses	Total des dépenses prévues	Autorisations totales	Total des dépenses réelles
Commission des relations de travail dans la fonction publique					
35	Dépenses de fonctionnement	5 840.0	5 840.0	7 835.1	6 676.6
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	800.0	800.0	729.9	729.9
(S)	Biens excédentaires de l'État	0.0	0.0	0.3	0.0
	Total pour la Commission	**6 640.0**	**6 640.0**	**8 565.3**	**7 406.5**

Nota: Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Remarques : Les autorisations totales (crédits approuvés) correspondent au Budget principal des dépenses ainsi qu'à tous les budgets supplémentaires et aux autres autorisations.

Les écarts entre les dépenses prévues et les autorisations totales s'expliquent essentiellement par les affectations supplémentaires reçues au cours de l'exercice, pour lesquelles des renseignements ont été fournis antérieurement dans le présent rapport.

Tableau financier 2 -Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Dépenses prévues du ministère par opposition aux dépenses réelles (en milliers de dollars)

Commission des relations de travail dans la fonction publique	2003-2004			
	Total du budget principal des dépenses	Total des dépenses prévues	Autorisations totales	Total des dépenses réelles
ETP	55	55	*63*	**57**
Fonctionnement	6 640	6 640	*8 565.3*	**7 406.5**
Recettes non disponibles	-	-	-	**(2.2)**
Coût des services offerts par d'autres ministères	1 700	1 700	*1 868.8*	**1 868.8**
Coût net du programme	8 340.0	8 340.0	*10 434.1*	**9 273.1**

Nota: Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Remarque : Ce tableau présente une ventilation détaillée du total des dépenses prévues, des autorisations totales (en italiques) et du total des dépenses réelles (en caractères gras) pour 2003-2004, par type de dépenses.

Tableau financier 3 -Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Comparaison historique des dépenses prévues par opposition aux dépenses réelles (en milliers de dollars)

	Dépenses réelles 2001-2002	Dépenses réelles 2002-2003	2003-2004			
			Total du budget principal des dépenses	Total des dépenses prévues	Autorisations totales	Total des dépenses réelles
Commission des relations de travail dans la fonction publique	6 894.2	6 542.0	6 640.0	6 640.0	8 565.3	7 406.5
Total	6 894.2	6 542.0	6 640.0	6 640.0	8 565.3	7 406.5

Nota: Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Remarque: Ce tableau est un aperçu historique des dépenses. Il compare en outre le total des dépenses prévues pour 2003-2004 et les dépenses réelles déclarées dans les Comptes publics.

ANNEXE B : RAPPORT CONSOLIDÉ

POLITIQUE SPÉCIALE EN MATIÈRE DE VOYAGES

La Politique sur les voyages de la CRTFP est conforme à la Directive sur les voyages du Conseil du Trésor en ce qui concerne son application à tout le personnel de la Commission ainsi qu'aux commissaires, qui sont des personnes nommées par le gouverneur en conseil. Dans le cas des commissaires, la CRTFP se conforme en règle générale à la Directive sur les autorisations spéciales de voyager applicable aux personnes nommées par le gouverneur en conseil (qui figurent dans la Directive sur les voyages du Conseil du Trésor), avec certaines restrictions quant aux remboursements admissibles pour les repas et le logement.

ANNEXE C: ARBITRAGE DE GRIEFS

	2003-2004	2002-2003	2001-2002
Nouvelles affaires	1 910	844	759
Affaires reportées des exercices précédents *	1 181	1 090	884
Nombre total d'affaires	**3 091**	**1 934**	**1 643**
Affaires classées au cours de l'exercice	796	753	553
Affaires reportées à l'exercice suivant *	**2 295**	**1 181**	**1 090**

Remarque :

* Les affaires peuvent être reportées pour diverses raisons : la cause peut avoir été instruite, mais la décision n'avait pas encore été rendue à la fin de l'exercice, ou encore l'affaire figure au rôle des audiences ou est en suspens à la demande des parties en attendant l'issue de discussions ou d'une autre affaire dont la Commission ou une autre instance est saisie.

ANNEXE D : NÉGOCIATION COLLECTIVE

	2003-2004	2002-2003	2001-2002
Conciliation			
Nouvelles affaires	15	6	9
Affaires reportées des exercices précédents	4	4	11
Nombre total d'affaires	**19**	**10**	**20**
Affaires réglées par la conciliation	2	4	7
Affaires non réglées par la conciliation	12	2	9
Affaires reportées à l'exercice suivant	**5**	**4**	**4**
Bureaux de conciliation			
Nouvelles affaires	4	3	3
Affaires reportées des exercices précédents	2	3	8
Nombre total d'affaires	**6**	**6**	**11**
Rapports de conciliation produits	1	4	7
Affaires réglées avant la conciliation	3	0	1
Affaires reportées à l'exercice suivant	**2**	**2**	**3**

Remarque :

Quand les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais n'ont pas pu s'entendre sur une condition d'emploi quelconque pouvant figurer dans une convention collective, et l'agent négociateur en cause a opté pour la conciliation comme mode de règlement des différends, l'article 76 de la LRTFP précise que l'agent négociateur ou l'employeur peut, par avis écrit au président, demander la conciliation du différend. Le président peut alors créer un bureau de conciliation ou nommer un commissaire-conciliateur.

ANNEXE D : NÉGOCIATION COLLECTIVE (fin)

	2003-2004	2002-2003	2001-2002
Arbitrage des différends *			
Nouvelles affaires	6	5	3
Affaires reportées des exercices précédents	2	1	1
Nombre total d'affaires	**8**	**6**	**4**
Affaires réglées	2	1	0
Affaires réglées avant l'arbitrage	1	2	3
Demandes d'arbitrage refusées	0	1	0
Affaires retirées	0	0	0
Affaires reportées à l'exercice suivant	**5**	**2**	**1**

Remarque

* Sauf dans le cas d'affaires relevant de la LRTP, les parties n'ont pas pu avoir recours à l'arbitrage comme mode de règlement des différends entre juin 1996 et le 21 juin 2001 (le 21 juin 1999, dans le cas des employeurs distincts)

ANNEXE E : CONFORMITÉ AUX NORMES

ACTIVITÉ	NORME DE RENDEMENT	CONFORMITÉ
Accusés de réception	Les accusés de réception sont envoyés à la clientèle dans les deux jours ouvrables suivant leur date de réception à la Commission.	Des 2 121 nouvelles affaires traitées par la Commission, 7,5 % respectaient la norme. 22 % ont fait l'objet d'un accusé dans les 5 jours ouvrables de la réception. Il convient de souligner que certaines des autres affaires étaient des dossiers collectifs ou incomplets, dont le traitement a nécessité plus de temps. Depuis novembre 2003, les renvois reçus par la Commission ont augmenté de 126 %.
Mise au rôle d'affaires autres que de licenciement	Les affaires doivent être mises au rôle de la médiation ou de l'arbitrage dans les cinq mois de la date de réception.	39 % des affaires étaient mises au rôle dans les 5 mois de la date de réception. 43 % des affaires étaient mises au rôle dans les 6 mois. 816 affaires ne sont pas encore mises au rôle. Certaines affaires sont demeurées en suspens à la demande des parties ou ont excédé l'échéance à la demande des parties, en raison de leur manque de ressources.
Mise au rôle d'affaires de licenciement	Les affaires de licenciement doivent être mises au rôle de la médiation ou de l'arbitrage dans les quatre mois de la date de réception.	Des 158 affaires de licenciement reçues à la Commission en 2003-2004, 37 % étaient conformes aux normes et 38 % ont été mises au rôle dans les 5 mois. Les autres sont demeurées en suspens ou ont été retardées à la demande de l'une des parties.
Avis d'audience	La clientèle doit recevoir l'avis d'audience au moins 30 jours avant la date de l'audience, sauf en cas d'urgence, où les avis doivent être envoyés immédiatement.	70 % des avis d'audience ont été délivrés en conformité avec la norme. 71 % étaient délivrés au moins 25 jours avant l'audience.
Rédaction des décisions sur le fond	Les décisions doivent être rendues par les commissaires dans les deux mois qui suivent l'audience ou la fin de tout autre processus.	Des 108 décisions rendues, 44 % respectaient la norme. 76 % ont été rendues dans les 4 mois suivant l'audience, tandis que 96 % des décisions étaient rendues dans les 6 mois suivant l'audience. 24 % étaient rendues dans le mois suivant l'audience.
Communication des décisions de la Commission	Les décisions de la Commission doivent être envoyées aux parties au plus tard 24 heures après leur signature par le commissaire.	Des 108 décisions rendues par les commissaires, 100 % respectaient la norme.

ACTIVITÉ	NORME DE RENDEMENT	CONFORMITÉ
Disponibilité des décisions au public	Les décisions doivent être communiquées au public sur le site Web de la Commission le troisième jour après le renvoi aux parties.	La norme a été respectée dans 91 % des décisions rendues.

Remarque : Les pourcentages sont arrondis

ANNEXE F : SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DES DÉCISIONS RENDUES PAR LA COMMISSION

Du 1er avril 1999 au 31 mars 2004

	Décisions rendues[1]	Demandes reçues	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes retirées[2]	Demandes en suspens[3]	Appels de demandes en suspens[4]
ANNÉE 1 (du 1er avril 1999 au 31 mars 2000)	153	8	4	0	4	0	0
ANNÉE 2 (du 1er avril 2000 au 31 mars 2001)	127	12	3	4	4	1	0
ANNÉE 3 (du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)	132	13	9	1	1	2	0
ANNÉE 4 (du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)	101	10	3	0	1	6	1
ANNÉE 5 (du 1er avril 2003 au 31 mars 2004)	108	14	1	1	2	10	0
TOTAL	**621**	**57**	**20**	**6**	**12**	**19**	**1**

1 Les décisions rendues ne comprennent pas les affaires réglées ou retirées, ni celles qui ont été soumises à l'arbitrage accéléré.

2 Demandes originales, compte non tenu des appels retirés.

3 Demandes sur lesquelles la Cour fédérale ne s'est pas encore prononcée, compte non tenu des appels en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.

4 Les résultats des appels tranchés sont intégrés dans les statistiques figurant au tableau.

Remarque : Les statistiques des quatre derniers exercices ne sont pas définitives, puisque les demandes de contrôle judiciaire déposées au cours de ces années n'ont pas encore été toutes tranchées par les tribunaux.

ANNEXE G : AUTRES RENSEIGNEMENTS

A. LOIS ET RÈGLEMENTS APPLIQUÉS PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, c. P-35
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.*, 1993, DORS/93-348
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C., 1985 (2e supp.), c. 33
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140
- Certaines dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation*, (Yukon), L.R.Y. 2002, c. 62
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*, D. 1992/95
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, (Yukon), L.R.Y. 2002, c. 185
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y., O.C. 1970/26*

B. RAPPORTS EXIGÉS PAR LA LOI ET RAPPORTS MINISTÉRIELS

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail de la fonction publique
- Rapport sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport sur les plans et priorités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon
- Rapport annuel de la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion sur les langues officielles
- Résumés des décisions de la CRTFP (recueil des résumés de décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique publié deux fois l'an)

C. POUR OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Commission des relations de travail dans la fonction publique
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6e étage
C.P. 1525, Succursale B
Ottawa (Canada)
K1P 5V2

Tél. : 990-1800

Renseignements généraux :	Télécopieur : 990-1849
Services des politiques et opérations :	Télécopieur : 990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 990-6685
Site Internet :	www.pssrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique :

Internet : Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca

X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail